GEMEENTE HILVERSUM

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Hilversum.

Nr. 2739

12 januari

2015

Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Hilversum 2015De raad van de gemeente Hilversum,

De raad van de gemeente Hilversum,
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 28 oktober 2014

gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;

RAADSBESLUIT

Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Hilversum 2015 vaststellen.

Artikel 1. Begrippen
In deze verordening wordt verstaan onder:

1. **Doelgroep loonkostensubsidie** (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
2. **Loonwaarde** (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
3. **Dienstbetrekking** (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht
3. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
4. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
5. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
6. Het college kan advies inwinnen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) of de door het college voorgedragen personen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Het UWV neemt daarbij in ieder geval de in het tweede lid benoemde criteria in acht.

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

1. Het college maakt gebruik van een gevalideerde loonwaardemethodiek.
2. De loonwaardemethodiek levert per situatie een objectieve beoordeling op over de hoogte van de loonkostensubsidie.
3. De loonwaarde wordt bepaald aan de hand van het inkomen dat door een werkgever wordt betaald, afgezet tegen de prestatiemogelijkheid van de belanghebbende om een arbeidsprestatie te leveren.
4. Het college bepaalt de hoogte en de duur van de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
5. De loonkostensubsidie wordt uitgekeerd aan de werkgever en bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
6. De loonkostensubsidie wordt verstrekt gedurende de arbeidsperiode van de belanghebbende of zo veel korter als door het college redelijk wordt geacht.
7. In opdracht van het college kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) of een, door het college gevalideerd bedrijf, de loonwaardemeting uitvoeren en het college adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV of het gevalideerde bedrijf neemt daarbij de omschreven methode in acht.

Artikel 4. Beleid
Het college stelt in beleidsregels aanvullende bepalingen vast met betrekking tot de uitvoering van deze verordening.

Artikel 5. Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere individuele gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 6. Inwerkingtreding en citeertitel
1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Hilversum 2015

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering
van 10 december 2014,

De griffier, De voorzitter,

A.E.M. Randsdorp, a.i. P.I. Broertjes
Toelichting

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet voor personen die tot de doelgroep behoren. Het gaat om mensen met een arbeidsbeperking.

In de Participatiewet is invulling gegeven aan de begrippen ‘doelgroep’ en ’loonwaarde’
In deze verordening worden regels vastgesteld over:
1. de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
2. de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Met de in de Regio Gooi & Vechtstreek samenwerkende gemeenten is naar afstemming gezocht bij de invulling van de hierboven genoemde vereisten.

Het college stelt ambtshalve of na advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen vast wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever van plan met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

Alleen de bepalingen die om een nadere toelichting vragen worden hier behandeld.
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening.
Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort
In artikel 10c van de Participatiewet is bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet.
In artikel 2, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht moeten worden genomen.

In artikel 10c van de Participatiewet is verder geregeld op welke wijze wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
1. personen die algemene bijstand ontvangen;
2. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet
4. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), en
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

Bij de vaststelling of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort kan het college zich laten adviseren door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde
In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist.
In opdracht van het college kan het UWV om advies worden gevraagd bij het vaststellen van de loonwaarde. Maar het is ook mogelijk om Dariuz Works Loonwaardemeting te gebruiken.
De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In de bijlage bij dit artikel wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Artikel 4. Beleid en financiën
De rapportage van het college aan de gemeenteraad vormt in beginsel onderdeel van de gemeentelijke informatie- en verantwoordingscyclus. Zo nodig kan het college besluiten aanvullende rapportages op te stellen.

Artikel 5. Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere individuele gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 6. Inwerkingtreding en citeertitel
1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Hilversum 2015

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering
van 10 december 2014,

De griffier, De voorzitter,

A.E.M. Randsdorp, a.i. P.I. Broertjes

Bijlage bij de Verordening Loonkostensubsidie Hilversum 2015
De wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het doel van de Participatiewet is om het arbeidsvermogen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt optimaal te benutten. Uitgangspunt hierbij is dat dit zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt gebeurd. Dit past ook bij de uitgangspunten van Hilversum.

Om werkgevers te kunnen compenseren voor het verlies aan productiviteit (loonwaarde /economische waarde) van een werknemer met een arbeidsbeperking wordt de loonkostensubsidie systematiek geïntroduceerd. Daarbij wordt het arbeidsvernogen van een belanghebbende vast gesteld. Dit wordt vertaald in loonwaarde.

De werkgever wordt door middel van een loonkostensubsidie gecompenseerd voor het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het wettelijk (bruto) minimumloon. Daarnaast stelt de raad of de werkgever een vergoeding kan krijgen voor de extra kosten die hij maakt omdat hij een werknemer met arbeidsbeperkingen in dienst heeft genomen.

In deze bijlage bij de Verordening Loonkostensubsidie Hilversum 2015 wordt beschreven welke methode wordt gebruikt om de loonwaarde vast te stellen van een klant voor wie de gemeente van plan is om loonkostensubsidie toe te kennen. De gemeente Hilversum heeft gekozen voor de AMSL methode van het UWV en/of de methode van Dariuz.

De raad heeft bij het stellen van de kaders voor de vaststelling van de loonwaarde geen volledige beleidsvrijheid. De gekozen methode moet voldoen aan de eisen van de wet, het Ontwerpbesluit loonkostensubsidie Participatiewet en de Ministeriele Regeling die een nadere invulling geeft van de minimumeisen. De gekozen methoden voldoet aan deze minimumeisen.
Dit betekent dat de loonwaardebepaling plaatsvindt op de werkplek, dat wil zeggen de werkplek waar de klant zijn werkzaamheden en functie zal gaan uitvoeren. De werkgever heeft inbreng bij de loonwaardebepaling bij zowel het beschrijven van de functie-eisen en zwaarte, als bij het functioneren en presteren van de werknemer.

De loonwaardebepaling vindt plaats op basis van een beschreven objectieve methode. Dat de AMSL methode van het UWV en/of de methode van Dariuz Works Loonwaardemeting hieraan voldoen blijkt uit het feit dat er sprake is van een gevalideerde methode[1]. Dit betekent dat er gewerkt wordt met geharmoniseerde termen en wordt voldaan aan de minimumeisen die door de Werkkamer worden gesteld. Ten slotte wordt de vaststelling uitgevoerd door een (arbeids)deskundige. Er wordt alleen gewerkt met gecertificeerde deskundigen.

De loonwaarde bepaling vindt plaats aan de hand van 5 bestanddelen: reguliere normfunctie, kwaliteit, tempo en inzetbaarheid en additionele kosten. Hierbij gelden de volgende definities:

1. <u>Reguliere normfunctie:</u> de functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer aan ligt. Uitgangspunt hierbij is de functie zoals de werknemer deze uitvoert.
2. <u>Kwaliteit:</u> het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is, omdat ze voldoen aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is, omdat ze voldoen aan
3. de gestelde kwaliteit, over een relevante periode.
4. <u>Tempo:</u> het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, over eenrelevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, over een relevante periode.
5. <u>Inzetbaarheid:</u> productieve tijd die direct gerelateerd is aan de mogelijkheden van de werknemer (denk aan extra wachten bij begeleidingstijd, instructietijd, controletijd, langere omsteltijd). Het gaat om de voorspelbaarheid van de netto productietijd van de werknemer.
6. <u>Additionele kosten:</u> additionele kosten zijn de extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren en de vastgestelde arbeidsprestatie structureel te laten realiseren.

Bij de loonwaardevaststelling worden de volgende stappen inderscheiden:
1. **Stap 1** Inventarisatie van de feitelijk uitgeoefende hoofdtaken in de feitelijke functie-uitoefening door de persoon (maximaal vijf hoofdtaken).
2. **Stap 2** Vaststellen van de normfunctie op basis van de feitelijk uitgeoefende hoofdtaken.
3. **Stap 3** Vaststellen van de bij de normfunctie behorende loonwaarde en waarden voor Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken.
4. **Stap 4** Beschrijven hoe de werknemer in de praktijk functioneert in de functie op de werkplek, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtaak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functieuitoefening.
5. **Stap 5** Vaststellen van de prestatie van de werknemer, afgezet tegen de normfunctie in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid op de hoofdtaken.
6. **Stap 6** Vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde uitgesplitst naar eenmalige kosten en structurele kosten.
7. **Stap 7** Integraal vertalen naar een totale arbeidsprestatiewaarde via berekening per taak en daarna voor de totale functieprestatie uitgedrukt in een percentage van de prestatie van de normfunctie.
8. **Stap 8** Indien er bij de loonwaardebepaling zaken opgevallen zijn die de huidige arbeidsprestatie (nadelig) beïnvloeden en die op basis van een advies aangepast kunnen worden, dan kunnen

hierover adviezen aan de werkgever gegeven worden. Dit staat echter los van de prestatiebepaling en loonwaardebepaling op dat moment.

De methode van UWV/Dariuz die de hiervoor beschreven werkwijze en terminologie gebruikt, voldoet daarmee aan de minimumeisen die door de wet en lagere regelgeving wordt
[1] Validering loonwaardevaststelling. AKC, onderzoekscahier 13A en 13B. 2013 en 2014